

Addì, 14 maggio 2010, in Firenze, tra

FIDI TOSCANA S.p.A., rappresentata dal signor: Angelo Manzoni (Vice Direttore Generale)

e

le organizzazioni sindacali:

- F.A.L.C.R.I., rappresentata dai signori: Dania Tempestini e Massimiliano Lanzini;
- F.I.S.A.C. – C.G.I.L. rappresentata dai signori: Alessio Alloi e Stefano Bacci;

è stato stipulato il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti di FIDI TOSCANA S.p.A.

Tutti i richiami al CCNL si riferiscono al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 8 dicembre 2007 “Per i quadri direttivi e per il personale appartenente alle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali” attualmente in vigore. L'impostazione dei capitoli rispecchia la struttura dello stesso CCNL

CAPITOLO IV)

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 1 - ASSUNZIONE DI PERSONALE

L'azienda si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo integrativo informativa preventiva in merito alle assunzioni di personale in ottemperanza a quanto riportato nel codice etico, del quale l'azienda si è autonomamente dotata, e in materia di trasparenza.

L'azienda si impegna a ridurre al minimo le situazioni di precariato, privilegiando la trasformazione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

Le politiche di assunzione saranno volte a salvaguardare i livelli retributivi della categoria.

Art. 2 - RELAZIONI CON IL PERSONALE

L'azienda predispone e mantiene aggiornata la cartella “Personale” dell'Archivio Unico Informatico del Sistema di Qualità ed Etica con riguardo alle condizioni (diritti e doveri) riguardanti il personale, al fine di rendere più agevole la consultazione della normativa interna.

L'azienda fornisce ai nuovi assunti informativa completa riguardante l'attività, la struttura e le competenze dei vari settori dell'azienda, nonché comunicazione delle rappresentanze sindacali presenti in azienda.

Ai fini di prevedere momenti di valutazione comune sulle condizioni di impresa, del lavoro, delle prospettive di sviluppo occupazionale e professionale, le parti si incontreranno una volta, di norma entro il 30 aprile di ogni anno, in ordine alla programmazione aziendale. In tale incontro l'azienda illustrerà i dati, preventivamente forniti, e i criteri riferiti al dimensionamento degli organici. Tale incontro è da intendersi non sostitutivo degli incontri previsti dagli art. 10 e 11 del CCNL.

Art. 3 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto avrà durata di quattro anni.

Per il primo anno è previsto un sottoinquadramento di un livello rispetto a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Per il secondo anno è previsto l'adeguamento economico al livello al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Dal terzo anno avrà luogo l'inquadramento al livello al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Art. 4 - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto avrà durata massima di dodici mesi.

Art. 5 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge in materia, l'azienda provvederà ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale presentate dai lavoratori/lavoratrici nei seguenti casi:

- a) maternità: dopo l'astensione facoltativa per maternità o paternità e comunque nei primi tre anni di vita del bambino, ovvero nei primi tre anni dall'adozione;
- b) gravi motivi familiari: in caso di gravi situazioni di salute di figlio, coniuge, conviventi, genitori, fratelli/sorelle per i quali si intendono:
 - le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra elencate;
 - le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore/lavoratrice o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra elencate, derivanti da una delle patologie previste dall'art. 2, 1° comma, lettera d), punti 1, 2, 3 e 4 del decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278 (regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53);
- c) gravi motivi di salute del lavoratore/lavoratrice;
- d) gravi motivi di salute cronici ed irreversibili del lavoratore/lavoratrice, del coniuge o del convivente in famiglia di fatto e dei figli.

Per tutti i casi sopra elencati è prevista la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo di tempo determinato, tranne che per il caso indicato *sub d)* per il quale è prevista la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato.

Per i casi indicati *sub b)*, *c)* e *d)* dovrà essere presentata idonea documentazione medica e sentito il parere, non vincolante, del medico competente per l'azienda ex D.Lgs. 81/2008.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà regolato dalle seguenti modalità:

- 1) dovranno essere prima utilizzate le ferie residue degli anni precedenti ad ore, con un minimo di mezz'ora e in multipli di mezz'ora, considerando un giorno di ferie pari a 7 ore e 30 minuti;

Handwritten signature

- 2) ad eccezione del rapporto di lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato indicato *sub d)*, i contratti di volta in volta stipulati avranno durata non superiore ad un anno e potranno essere rinnovati di anno in anno fino alla perdita dei requisiti; in caso di necessità le parti potranno concordare una revisione della tipologia di part-time;
- 3) in caso di perdita del requisito prima della scadenza del contratto a tempo parziale sarà facoltà dell'azienda chiedere il rientro a tempo pieno, tenuto conto anche delle esigenze del lavoratore/lavoratrice;
- 4) su richiesta del lavoratore/lavoratrice, l'azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le richieste del lavoratore/lavoratrice di ripristino del rapporto a tempo pieno prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato; comunque, ove la richiesta avanzata non trovi accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, il lavoratore/lavoratrice - sempreché la prestazione a tempo parziale abbia superato i due anni - può chiedere alla Direzione che gli vengano forniti motivati chiarimenti;
- 5) la distribuzione delle giornate lavorative e dell'orario da svolgere nel periodo di valenza del contratto di lavoro a tempo parziale sarà concordata tra le parti secondo quanto previsto dal comma 15 dell'art. 31 del CCNL;
- 6) eventuali prestazioni supplementari potranno essere richieste nei limiti previsti dalla lettera *e)*, comma 15, art. 31 del CCNL e saranno trattate come previsto dal 2° paragrafo dello stesso comma;
- 7) ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposto il buono pasto in proporzione all'orario settimanale svolto dall'interessato, anche nel periodo di utilizzo ad ore delle ferie residue degli anni precedenti;
- 8) in deroga a quanto previsto al secondo alinea del comma 8 dell'art. 31 del CCNL, si riconosce la facoltà all'azienda di assumere con contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, un numero di lavoratori/lavoratrici pari al numero dei dipendenti ai quali è stato accordato il tempo parziale;
- 9) come stabilito dal 1° alinea, comma 8 dell'art. 31 del CCNL, il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 20% del personale destinatario dello stesso contratto in servizio a tempo pieno, escludendo i rapporti di lavoro a tempo parziale concessi su iniziativa dell'azienda;
- 10) come stabilito dal comma 25 dell'art. 31 del CCNL, si ribadisce che il rapporto di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione per ogni eventuale politica di gestione del personale;
- 11) su richiesta del lavoratore/lavoratrice l'azienda si impegna a valutare eventuali richieste per casistiche non ricomprese nei punti sopra indicati; tale valutazione sarà effettuata congiuntamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo previa autorizzazione del richiedente in materia di privacy e nel caso vengano concesse riduzioni di prestazione lavorative, il numero di tali contratti rientra nel 20% indicato al precedente punto 9;
- 12) l'azienda si dichiara disponibile a valutare l'accoglimento di ulteriori rapporti di lavoro a tempo parziale oltre il limite del 20% indicato al punto 9), nei casi previsti dalle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)* del presente articolo.



TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 - BENEFICIO ECONOMICO

Tutti i dipendenti aree professionali e quadri direttivi di ogni livello, trascorsi 20 anni dalla data di assunzione oppure trascorsi 15 anni dalla data di inquadramento nel 1° livello retributivo della 3ª area professionale (si terrà conto del primo requisito raggiunto), hanno diritto ogni 5 anni per un massimo di 4 quinquenni, ad un assegno mensile (beneficio economico), da corrispondersi per 13 mensilità il cui importo attuale ammonta ad Euro 139,27, previo ricalcolo dell'importo mensile dell'assegno stesso mediante applicazione dei criteri analoghi a quelli utilizzati dal CCNL con le percentuali di incremento della voce stipendio previste di volta in volta dai rinnovi del contratto nazionale di lavoro.

Art. 7 - EX PREMIO DI RENDIMENTO (QUOTE EXTRA STANDARD)

- Per gli assunti ante 1° novembre 1999: mantenimento delle attuali quote di premio collegate ai singoli livelli di inquadramento, sotto forma di una tantum previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse in relazione all'inquadramento dei singoli dipendenti al 31 dicembre di ogni anno, erogabili nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza; è concessa la facoltà al lavoratore/lavoratrice di destinare parte o tutto l'ex premio di rendimento al fondo di previdenza integrativa; in tal caso la quota destinata alla previdenza integrativa sarà incrementata del 20%;
- per gli assunti post 1° novembre 1999: riconoscimento di un importo annuo una tantum destinato alla previdenza integrativa di Euro 800,00; è data facoltà al lavoratore/lavoratrice di optare per il riconoscimento in busta paga di analoga una tantum (erogabile nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza) il cui costo aziendale sia pari a Euro 800,00.

In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, entrambe le quote suddette competono in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno stesso, precisando che in caso di cessazione la quota spettante sarà corrisposta insieme all'ultimo stipendio.

In caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la quota spettante sarà ridotta di tanti trecentosessantesimi quanti sono i giorni interi non retribuiti.

Art. 8 - SCATTI DI ANZIANITÀ

Per il personale assunto dopo il 19 dicembre 1994 viene riconosciuto un ulteriore scatto di anzianità la cui misura sarà variata in occasione dei rinnovi del CCNL in modo tale che sia uguale a quella dell'ultimo scatto previsto dal CCNL per ciascun livello retributivo e area professionale.

Art. 9 - BUONO PASTO

Ad integrazione di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 45 del CCNL, a ciascun lavoratore/lavoratrice spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 98 del CCNL, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di Euro 5,29.

In caso di prestazione lavorativa effettuata ad orario ridotto per part-time, allattamento, prestazione graduale dell'attività lavorativa a seguito di malattie, il buono pasto verrà proporzionalmente ridotto.

Su richiesta del lavoratore/lavoratrice il buono pasto potrà essere monetizzato in busta paga o versato al Fondo di previdenza integrativa. In questo caso il costo aziendale non dovrà essere superiore a quello che l'azienda avrebbe sostenuto erogando i buoni. La comunicazione dovrà essere effettuata, con le modalità previste da apposita norma, entro il 30 novembre di ogni anno e avrà valore per tutto l'anno successivo.

Art. 10 - PREMIO AZIENDALE

In presenza di utile di esercizio, il premio aziendale viene erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo alla sua maturazione al personale dipendente, sotto forma di una tantum, senza dare pertanto corso a ricalcoli o riliquidazione degli istituti retributivi attinenti allo svolgimento del rapporto (esemplificativamente, ferie, tredicesima, ecc.). Rimane altresì inteso che, venendo l'una tantum a comporre il trattamento retributivo annuo complessivo, i relativi importi sono computati nel trattamento di fine rapporto dell'anno in cui avviene la materiale erogazione.

Il premio aziendale viene quantificato in 1,25 della voce stipendio delle tabelle retributive in vigore al 31 dicembre dell'anno di competenza e parametrato secondo la tabella sotto riportata:

Fasce	Incremento/decremento indicatore	Incremento/decremento premio
Fascia 5	oltre 50%	+50%
Fascia 4	da +25% a +50%	+37,5%
Fascia 3	da +10% a +25%	+22,5%
Fascia 2	da +5% a + 10%	+10%
Fascia 1	+5%	0
Indicatore base: M.O.L. 2008	0	1,25 di stipendio
Fascia -1	-5%	0
Fascia -2	da -5% a -15%	-7,25%
Fascia -3	da -15% a -35%	-15%
Fascia -4	da -35% a -50%	-20%
Fascia -5	oltre -50%	-50%

Il premio viene calcolato in base all'inquadramento del lavoratore/lavoratrice al 31/12 dell'anno di riferimento.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero ogni frazione di esso.

In caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie, festività sopresse o

utilizzo banca ore. I periodi di assenza sopra citati vengono determinati computando i giorni effettivi di assenza su base annua.

Relativamente ai periodi di congedo di maternità e/o di paternità, la riduzione di cui al punto precedente non si applica per il periodo di astensione di cinque mesi; tale periodo non farà in alcun caso parte del computo del periodo di assenza.

Relativamente ai periodi di assenza per attività sindacale, la riduzione di cui al punto 4 non si applica.

Nei confronti del personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il premio aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

La corresponsione del premio aziendale è svincolata da eventuali giudizi professionali di sintesi.

Le parti convengono che, in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'azienda od in presenza di eventi straordinari di portata significativa, o in caso di adozione di diversi principi contabili, si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio aziendale. Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema premiante delineato.

Art. 11 - SISTEMA INCENTIVANTE

L'azienda stabilisce per ogni anno gli obiettivi da raggiungere, per ciascuna area o servizio, secondo criteri oggettivi e di massima trasparenza.

Gli obiettivi come sopra individuati devono essere comunicati alle aree/servizi entro il giorno 15 del mese di gennaio di ogni anno.

Il parametro di quantificazione della premialità per area/servizio è dato, come minimo, dal valore di tre quarti della voce stipendio delle tabelle retributive in vigore al 31.12 di ogni anno, riferite agli addetti dell'area/servizio.

La distribuzione ad obiettivo raggiunto seguirà i seguenti criteri:

- 1) all'interno dell'area/servizio il 50% del plafond di cui al precedente terzo comma viene suddiviso in parti uguali fra il numero degli addetti dell'area/servizio stessa/o; il restante 50% viene corrisposto a discrezione dell'azienda, con limite al singolo premio pari a 4 volte quello ugualmente suddiviso tra tutti gli addetti;
- 2) il premio risultante dall'obiettivo raggiunto viene erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo alla sua maturazione al personale dipendente, sotto forma di una tantum, senza dare pertanto corso a ricalcoli o riliquidazione degli istituti retributivi attinenti allo svolgimento del rapporto (esemplificativamente, ferie, tredicesima, ecc.);
- 3) nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio compete in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero ogni frazione di esso;
- 4) in caso di assenza dal servizio, il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza; nel caso di assenza retribuita la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera un mese; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per il primo mese, salvo che l'assenza

duri un intero anno; la riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie, festività sopresse o utilizzo banca ore;

- 5) i periodi di assenza sopra citati vengono determinati computando i giorni effettivi di assenza su base annua;
- 6) relativamente ai periodi di congedo di maternità e/o di paternità, la riduzione di cui al punto precedente non si applica per il periodo di astensione di cinque mesi;
- 7) relativamente ai periodi di assenza per attività sindacale, la riduzione di cui al punto 3 non si applica;
- 8) nei confronti del personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il premio viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato;
- 9) la corresponsione del premio risultante dall'obiettivo raggiunto è svincolata da eventuali giudizi professionali di sintesi;
- 10) entro il mese di maggio di ogni anno l'azienda comunicherà alle organizzazioni sindacali aziendali firmatarie del presente accordo integrativo il raggiungimento o meno degli obiettivi fissati, con specifica indicazione per area/servizio;
- 11) il presente sistema incentivante assorbe ogni altro istituto di premialità.

Art. 12 - NORMA TRANSITORIA

SISTEMA INCENTIVANTE ESERCIZIO 2010

Per il solo anno corrente la data del 15 gennaio è prorogata al 15 luglio.

PREMIO AZIENDALE ESERCIZIO 2009

Per l'esercizio 2009 le parti convengono che sarà erogato un premio aziendale pari a 1,25 della voce stipendio individuale. Il parametro unico è rappresentato dalla voce stipendio delle tabelle retributive in vigore al 31.12.2009 così come previsto dal CCNL. Ciò quindi al netto degli scatti di anzianità, della ristrutturazione tabellare, dei benefit e degli ad personam.

SISTEMA INCENTIVANTE

Per l'esercizio 2009 le parti convengono i seguenti criteri di calcolo del premio per il sistema incentivante:

- 0,75 della voce stipendio delle tabelle retributive in vigore al 31.12.2009 di ciascun lavoratore/lavoratrice;
- di detta voce verrà erogato in importo a ciascun lavoratore/lavoratrice pari al 40%;
- il restante 60% del suddetto importo verrà erogato individualmente a discrezione dell'azienda.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Fa parte del presente accordo integrativo il verbale di accordo aziendale firmato in data 19.04.2010.

Le parti convengono che il saldo del premio aziendale e del sistema incentivante venga corrisposto con la retribuzione di maggio 2010.

RACCOMANDAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI



Le organizzazioni sindacali invitano l'azienda a garantire, nell'erogazione della parte variabile (premio aziendale più sistema incentivante), un importo individuale non inferiore a quello erogato per l'esercizio precedente.

CAPITOLO VIII)

POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

Art. 13 - BORSE DI STUDIO

Fermo restando quant'altro disciplinato dall'art. 56 del CCNL a titolo di borse di studio, ai figli o persone equiparate - a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari -, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure seguenti:

- Euro 240,00 ai minori che frequentano asili nido;
- Euro 50,00 ai minori che frequentano scuole materne;
- Euro 75,00 ai minori che frequentano scuole elementari;
- Euro 100,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- Euro 125,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado, con aumento di Euro 55,00 per gli studenti che - per mancanza di scuola del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentano corsi di studio in località diversa;
- Euro 250,00 agli studenti universitari, con aumento di Euro 80,00 per gli studenti che - per mancanza di università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentano corsi di studio in località diversa.

Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a Euro 120,00.

Per gli studenti universitari, le modalità di imputazione ai rispettivi anni accademici dei crediti formativi acquisiti, saranno definite da apposito regolamento di attuazione.

Art. 14 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premesso che

- con atto sottoscritto in data 10 dicembre 1996 tra i dipendenti della Fidi Toscana S.p.A. e l'azienda venne perfezionato un accordo aziendale avente per oggetto l'attuazione di forme di previdenza integrativa delle prestazioni di legge o ad esse aggiuntive, attraverso l'adesione ad apposito ente scelto di comune accordo, con sede in Firenze;
- l'atto di cui sopra si era reso necessario a seguito della disdetta, avvenuta nel luglio 1993, dell'accordo aziendale del 28 gennaio 1988 che aveva per oggetto l'istituzione di una Cassa di previdenza e assistenza aziendale denominata "CASSA DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I DIPENDENTI DELLA FIDI TOSCANA S.p.A.", finalizzata all'attuazione, a favore dei dipendenti della predetta società, di forme di previdenza e assistenza integrative delle prestazioni di legge o ad esse aggiuntive, mediante polizze di assicurazione da stipularsi a cura della Cassa con primarie Compagnie assicuratrici;
- l'accordo aziendale del 10 dicembre 1996 di cui sopra venne perfezionato a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 21 aprile 1993 n. 124, come modificato dalla Legge 8 agosto 1995 n. 335, al fine di integrare i

contenuti del richiamato accordo, apportando allo stesso gli adeguamenti conseguenti alla nuova normativa di riferimento;

si stabilisce quanto segue:

- 1) La presente disciplina annulla e sostituisce l'accordo sottoscritto il 10 dicembre 1996 e successive modificazioni, per quanto concerne l'attuazione di forme di previdenza integrativa;
- 2) le forme di previdenza integrativa contemplate dal presente accordo verranno attuate a favore dei dipendenti (quadri direttivi e personale appartenente alle aree professionali) in servizio a tempo indeterminato attraverso l'associazione denominata "MULTIFOND, Cassa Interaziendale di Previdenza per Prestatori di Lavoro Subordinato - Fondo Pensione" (ex "MULTIPREV"), con sede in Firenze, la quale proseguirà il contratto a suo tempo stipulato con Compagnie assicuratrici del gruppo Fondiaria SAI per garantire le prestazioni oggetto del presente accordo;
- 3) tra le parti si conviene che in tale contratto si dovrà tenere conto delle vigenti disposizioni di legge, nonché delle prestazioni previste dalla polizza a suo tempo stipulata dalla Cassa aziendale di previdenza e assistenza per i dipendenti di Fidi Toscana con la compagnia di assicurazioni poi confluita nel gruppo Fondiaria SAI;
- 4) rimane altresì inteso che nel suddetto contratto si dovrà inoltre tenere conto della facoltà dei lavoratori/lavoratrici di richiedere eventuali anticipazioni sulle quote di TFR accumulato presso la Cassa/Fondo Pensione ai sensi delle disposizioni di seguito esposte, nei casi e alle condizioni espressamente contemplati dalle disposizioni di legge vigenti;
- 5) rimane fermo in via di principio che la partecipazione al fondo rimane condizionata alla libera manifestazione di volontà di ciascun potenziale interessato e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti; pertanto l'adesione dovrà essere esercitata mediante richiesta scritta individuale da presentare a Fidi Toscana S.p.A. e a MULTIFOND, con la modulistica prevista dalla normativa vigente;
- 6) Per il finanziamento degli scopi della Cassa/Fondo Pensione e per il periodo di validità del presente accordo, oltre alle quote di TFR dovute per legge, Fidi Toscana S.p.A. si impegna a versare alla Cassa/Fondo Pensione medesima entro il giorno 10 di ciascun mese, un contributo percentuale determinato sulla retribuzione mensile imponibile ai fini del TFR nella misura del:
 - a) 3,00% per il personale per il quale il raggiungimento dell'età pensionabile avverrà entro 17 anni;
 - b) 2,35% per il personale per il quale il raggiungimento dell'età pensionabile avverrà entro 28/18 anni;
 - c) 1,70% per il personale per il quale il raggiungimento dell'età pensionabile avverrà entro 40/29 anni;
- 7) sul concreto versante operativo, valgono le disposizioni generali di seguito esposte:
 - il contributo complessivo annuo non dovrà essere superiore al massimale di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente tempo per tempo (attualmente stabilito, dal comma 4 dell'art. 8 del D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252, in Euro 5.164,17);
 - per età pensionabile si intende, secondo la normativa attualmente in vigore, e salvo eventuali modifiche future, il compimento del 65° anno di età per gli uomini e del 60° anno di età per le donne;
 - per la determinazione della percentuale da applicare si prende a riferimento l'età del singolo lavoratore/lavoratrice alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;
 - il contributo è versato per un periodo non superiore a 40 anni;

- nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice abbia conseguito l'età pensionabile come sopra indicata e, a termini di legge, possa chiedere, ed effettivamente chieda, la prosecuzione del rapporto di lavoro, l'azienda manterrà ferma la corresponsione del contributo percentuale e l'aliquota massima originariamente prevista, ad eccezione del caso in cui l'azienda abbia già versato 40 anni di contributi integrativi, nel qual caso l'azienda non erogherà ulteriori contributi;
- 8) i lavoratori/lavoratrici di Fidi Toscana S.p.A., quali iscritti alla Cassa/Fondo Pensione, per il periodo di validità del presente accordo, si impegnano a versare alla Cassa/Fondo Pensione medesima entro il giorno 10 di ciascun mese, un contributo percentuale determinato sulla retribuzione mensile imponibile ai fini del TFR nella misura minima dello 0,50%, incrementabile sia in percentuale che in importo una tantum;
- 9) è concessa la facoltà al lavoratore/lavoratrice di effettuare dei versamenti aggiuntivi a quanto stabilito comma precedente, sia in termini di incremento dell'aliquota contributiva che in importo una tantum, purché detta facoltà venga manifestata entro il 30 novembre dell'anno precedente. L'incremento della percentuale contributiva esplica i propri effetti fino a revoca o modifica della stessa, mentre la facoltà di versamenti una tantum esercita il proprio effetto anno per anno; di conseguenza la stessa, per avere efficacia per gli anni successivi, dovrà essere rinnovata entro il 30 novembre di ciascun anno;
- 10) Contestualmente al versamento dei contributi dovuti a carico dell'azienda e dei lavoratori/lavoratrici, Fidi Toscana S.p.A. verserà, nei casi previsti, entro il giorno 10 di ciascun mese, la quota di TFR maturata nel mese precedente;
- 11) per i lavoratori/lavoratrici che aderiranno a forme di previdenza integrativa richiedendo il versamento del proprio TFR ad una Cassa/Fondo Pensione diverso da Multifond, Fidi Toscana S.p.A. riconoscerà ugualmente i contributi a suo carico nella misura stabilita dal punto 6) del presente comma e analogamente il lavoratore/lavoratrice si impegnerà a versare un contributo a proprio carico nella misura stabilita dal punto 8) del presente comma, con la particolarità che la trattenuta a carico del lavoratore/lavoratrice sarà effettuata in unica soluzione sulla mensilità di dicembre di ciascun anno e che il totale dei contributi (azienda più lavoratore/lavoratrice) e l'importo del TFR saranno versato alla Cassa/Fondo Pensione di appartenenza, entro il 10 gennaio dell'anno successivo;
- 12) Fidi Toscana S.p.A. è irrevocabilmente autorizzata a trattenere sulle retribuzioni tempo per tempo spettanti a ciascun lavoratore/lavoratrice i contributi dallo stesso dovuti a norma del presente accordo e a trasferire alla Cassa/Fondo Pensione le quote di accantonamento al TFR o l'intero TFR e quanto altro destinato al relativo finanziamento;
- 13) le somme che affluiranno alla Cassa/Fondo Pensione ai sensi dei precedenti articoli saranno accreditate in conti individuali, per l'importo riferentesi a ciascun lavoratore/lavoratrice;
- 14) le spese per la gestione della Cassa/Fondo Pensione, nonché le quote associative dovute dai soci beneficiari, saranno a carico di Fidi Toscana S.p.A.;
- 15) annualmente, su richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo integrativo, l'azienda darà idonea comunicazione e aggiornamento in merito all'andamento del Fondo Pensione "Multifond" fornendo i dati aggregati relativi alla gestione della di previdenza complementare.

Art. 15 - ASSISTENZA SANITARIA

L'azienda aderirà ad una Cassa di Assistenza di volta in volta scelta con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali aziendali firmatarie del presente accordo integrativo, la quale stipulerà una polizza sanitaria per conto dell'azienda per misure di carattere assistenziale a favore del lavoratore/lavoratrice e dei propri familiari fiscalmente a carico, che comporti un premio annuo pro capite di Euro 500,00, totalmente a carico dell'azienda.

È prevista la facoltà per il lavoratore/lavoratrice di estendere le garanzie ai propri familiari non a carico ma conviventi, mediante versamento della quota individuale a carico del lavoratore/lavoratrice.

Art. 16 - RESPONSABILITÀ CIVILE

L'azienda, in coerenza con le linee guida dettate nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16.06.2004, assicura la piena applicazione delle norme di legge e di contratto a tutela dei dipendenti per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni. Con particolare riferimento alla materia della responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, esclusi i casi di dolo o colpa grave, l'azienda terrà a proprio carico i relativi oneri, in ottemperanza alle specifiche previsioni di cui all'art. 39 del CCNL.

Art. 17 - PRESTITI E FINANZIAMENTI AL PERSONALE

A favore dei dipendenti sono previste le seguenti possibilità di ottenere prestiti e finanziamenti per:

a) acquisto o ristrutturazione prima casa anche per i figli dei dipendenti:

- anzianità di servizio: tre anni
- Importi: • fino a Euro 15.000,00 (quindicimila) indipendentemente dal trattamento di fine rapporto maturato;
 - fino al 100% del trattamento di fine rapporto maturato presso l'azienda e/o presso il fondo di tesoreria gestito dall'INPS;
- rimborso: in rate costanti di capitale e interessi da ripartirsi in dodici mensilità annue per un massimo di dieci anni; la rata non può superare il quinto dello stipendio mensile netto;
- tasso di interesse: fisso, pari al 50% della media dell'Euribor a un mese riferito al mese precedente la richiesta;

b) finanziamento per altri scopi:

- anzianità di servizio: un anno
- Importi: • fino a Euro 3.000,00 (tremila) senza attestazione della destinazione;
 - fino a Euro 10.000,00 (diecimila) con attestazione della destinazione (in apposito elenco sarà definita la casistica delle destinazioni per le quali è possibile richiedere un finanziamento) e comunque anche per l'acquisto di mezzi di locomozione purché in regola alle normative sull'inquinamento vigenti all'atto dell'acquisto;
 - fino a Euro 15.000,00 (quindicimila) per l'acquisto di mezzi di locomozione ad emissione zero, alternativo al precedente di Euro 10.000,00; tale importo è elevabile a Euro 25.000,00 (venticinquemila) se il richiedente è assunto da almeno 3 anni;

- rimborso: in rate costanti di capitale e interessi da ripartirsi in dodici mensilità annue per un massimo di cinque anni; la rata non può superare il quinto dello stipendio mensile netto;
- tasso di interesse: fisso, pari al 50% della media dell'Euribor a un mese riferito al mese precedente la richiesta.

Gli importi di cui al presente alinea sono aumentati del 50% nel caso in cui l'azienda possa disporre dello stesso importo accantonato al Fondo T.F.R. del lavoratore/lavoratrice.

Fatta eccezione per i prestiti garantiti dal T.F.R., l'esposizione totale del lavoratore/lavoratrice non potrà superare i 20.000,00 Euro. Al superamento di detto limite sarà necessario fornire adeguate garanzie.

L'azienda si dichiara disponibile a concedere prestiti a tasso da concordare (anche senza interessi) a dipendenti che non dispongano del proprio T.F.R., (in quanto lo stesso è stato destinato a un Fondo Pensione) per far fronte ad esigenze improvvise e straordinarie causate da problemi di salute.

Art. 18 - ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Potranno essere richieste anticipazioni del T.F.R., nei limiti e nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente, alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio: 5 anni;
- importi anticipabili: fino al 100% del trattamento di fine rapporto maturato nel caso di anticipazione finalizzata all'acquisto della prima casa anche per i figli; fino al 75% del trattamento di fine rapporto maturato nel caso di anticipazione finalizzata a lavori di ristrutturazione della prima casa anche dei figli, con attestazione della spesa e fino al 75% del trattamento di fine rapporto maturato nel caso di anticipazione finalizzata al sostenimento di spese sanitarie per terapie e interventi straordinari anche per il figli.

Art. 19 - MUTUI PRIMA CASA - CONDIZIONI DI CONTO CORRENTE

L'azienda stipulerà convenzioni con banche socie (massimo due), fornendo preventiva informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo integrativo, che prevedano, condizioni agevolate per i dipendenti e loro familiari, per l'erogazione di mutui per l'acquisto della prima casa e l'apertura di conti correnti.

Art. 20 - GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO (D.Lgs 81/2008)

L'azienda adibirà le lavoratrici in stato interessante a mansioni comportanti l'uso di apparecchiature video-terminali in maniera ridotta rispetto al normale orario di lavoro, in conformità con quanto prescritto dal medico competente.

La rappresentanza dei lavoratori ex D.Lgs. 81/2008 è costituita da un solo componente, al quale saranno concessi permessi e sarà garantita la formazione obbligatoria come previsto dalla normativa di riferimento.

Il Mobbing e il bossing rientrano tra le materie oggetto di sicurezza sul posto di lavoro e quindi di competenza della normativa di cui al D.Lgs. 81/2008 in quanto trattasi di salute del lavoratore/lavoratrice.

...

✓

✓

Su espressa richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali l'azienda si dichiara disponibile ad incontrare le stesse, unitamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), per i temi inerenti le condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Art. 21 - MATERNITÀ OBBLIGATORIA E ANTICIPATA

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio al compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, ad eccezione dell'ex premio di rendimento e del premio aziendale, per i quali, come previsto dal comma 10 dell'art. 43 del CCNL, la riduzione prevista dal precedente comma 9, non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Art. 22 - MEDICINA PREVENTIVA

Al fine di controllare le condizioni igieniche sanitarie dei luoghi di lavoro e dei controlli sulle norme in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali l'azienda sottoporrà i dipendenti a visite di controllo in merito alle malattie professionali come previsto dalla normativa vigente.

Tali visite di controllo saranno previste nell'orario di lavoro a spese dell'azienda.

L'azienda si impegna a verificare la possibilità di inserire nella polizza sanitaria la stipula di convenzioni con istituti specializzati, senza che le prestazioni ad oggi acquisite subiscano delle riduzioni, nei quali i dipendenti che lo vorranno potranno sottoporsi a check up generali da effettuarsi fuori dall'orario di lavoro.

CAPITOLO IX) MISSIONI

Art. 23 - MISSIONI

Autorizzazione alla missione

La missione deve essere preventivamente autorizzata:

- per i responsabili di area: dal Direttore Generale;
- per gli addetti del servizio Commerciale: dal proprio responsabile di area territoriale;
- per il restante personale: su delega del Direttore Generale, dai responsabili delle singole aree.

A tale scopo dovrà essere compilato l'apposito modulo nella parte riguardante la "Lettera di incarico per missione".

In particolare devono essere definiti il mezzo di trasporto da usare, il pernottamento o meno nel luogo di missione nonché l'eventuale rimborso delle spese di pernottamento da parte dell'azienda. Con riferimento all'utilizzo di autovetture è necessario specificare anche l'eventuale utilizzo di mezzi di terzi.

Tipologia di missione

In base alla distanza del luogo di missione si distinguono:

- a) missioni "a corto raggio": si intende per "missione a corto raggio" quella in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abitual dimora) del lavoratore non supera i 25 chilometri; tenuto conto che il CCNL specifica che per residenza si intende l'abitual dimora del lavoratore/lavoratrice, sarà presa a

riferimento la dimora abituale del lavoratore/lavoratrice e non la residenza anagrafica, distinguendo inoltre il caso di partenza dalla sede di lavoro e di rientro nella sede di lavoro: in tal caso, per determinare la distanza con il luogo di missione si prenderà a riferimento la minore tra le due distanze (sede di lavoro e località di missione, oppure dimora abituale e località di missione) indipendentemente dalla dimora abituale del lavoratore/lavoratrice.

- b) missioni nell'ambito del comune di sede di lavoro;
- c) altre missioni, per le quali sia riconoscibile il trattamento relativo alla consumazione di almeno un pasto o al pernottamento.

Trattamenti di missione

In relazione alla tipologia della missione, al lavoratore/lavoratrice inviato in missione in Italia o all'estero competono:

- a) nel caso di missioni "a corto raggio" spetta esclusivamente il rimborso delle spese di viaggio secondo le disposizioni più sotto indicate;
- b) nel caso di missioni nell'ambito del comune sede di lavoro spetta esclusivamente il rimborso delle spese di viaggio con utilizzo dei mezzi preventivamente autorizzati dall'azienda;
- c) nel caso che nel corso di un mese il lavoratore/lavoratrice effettui meno di cinque giornate di missione, escluse le missioni "a corto raggio" e le missioni nell'ambito del comune sede di lavoro, spetta il rimborso delle spese di viaggio ed il rimborso delle spese a piè di lista per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque, relativamente alle missioni in Italia, non oltre gli importi della diaria di seguito indicata;
- d) nel caso che nel corso di un mese il lavoratore/lavoratrice effettui almeno cinque giornate di missione, escluse le missioni "a corto raggio" e le missioni nell'ambito del comune sede di lavoro, spetta il rimborso delle spese di viaggio e una diaria come di seguito specificata o, in alternativa alla diaria, il rimborso delle spese a piè di lista per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento comunque, relativamente alle missioni in Italia, non oltre gli importi della diaria di seguito indicata;

tale normativa, una volta raggiunto il limite mensile di cinque giornate di missione, trova applicazione per tutti i giorni di missione svolti nel mese: vengono cioè attratti a tale regime anche i primi quattro, con esclusione del personale appartenente ai quadri direttivi, per i quali il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese;

per il raggiungimento del plafond di cinque giornate di missione al mese sono da ritenersi computabili le sole giornate di missione, anche se non continuative, nelle quali sia riconoscibile il trattamento relativo alla consumazione di almeno un pasto o al pernottamento; restano quindi escluse le giornate di trasferta che per la loro collocazione temporale non determinano la consumazione di un pasto o il pernottamento al di fuori della propria sede. Inoltre si computano esclusivamente le giornate di missione effettuate nel mese di calendario senza quindi la possibilità di cumulare quelle a "cavallo di mese" e restano escluse dal computo le missioni "a corto raggio" e quelle nell'ambito del comune sede di lavoro;

come espressamente previsto dal CCNL, l'azienda può autorizzare il superamento dell'importo della diaria in caso di maggiori spese per il pernottamento.

Inoltre, indipendentemente dalla tipologia della missione al lavoratore/lavoratrice competono:

- il rimborso delle spese di trasporto del bagaglio normale;



- il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda.

Rimborsi spese

Rimborso delle spese sostenute per missioni nell'ambito del comune sede di lavoro

Per le missioni svolte nell'ambito del comune sede di lavoro saranno rimborsate le sole spese di viaggio, debitamente documentate, relative all'utilizzo dei mezzi preventivamente autorizzati dall'azienda.

Rimborso delle spese di viaggio

Per le percorrenze ferroviarie viene effettuato il rimborso delle spese di viaggio in seconda classe seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 Km il viaggio potrà essere effettuato in prima classe (ove esista), come previsto dal CCNL, con la raccomandazione di privilegiare comunque l'utilizzo della seconda classe. Ove se ne ravvisi l'opportunità, potrà essere autorizzato l'uso del mezzo aereo con rimborso del relativo biglietto di classe turistica.

Gli originali dei biglietti ferroviari e di altri mezzi pubblici, anche se acquistati direttamente dall'azienda, dovranno necessariamente essere allegati al modulo di nota spese, in quanto costituiscono giustificativo di spesa per la corretta rilevazione dei costi ai fini fiscali.

In caso di uso della propria autovettura, viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice una "indennità chilometrica" calcolata in funzione di un rimborso chilometrico unitario e dei chilometri convenzionalmente percorsi seguendo la via più breve tra il luogo di partenza e quello di destinazione, tenendo conto delle seguenti casistiche:

- se la partenza avviene dalla sede di lavoro l'indennità chilometrica per l'andata sarà determinata per il percorso intercorrente tra la sede di lavoro e il luogo della missione;
- se la partenza avviene dalla residenza del lavoratore/lavoratrice (dimora abituale) l'indennità chilometrica per l'andata sarà determinata per il percorso più breve intercorrente tra la residenza o la sede di lavoro e il luogo della missione;
- se il rientro avviene nella sede di lavoro l'indennità chilometrica per il ritorno sarà determinata per il percorso intercorrente tra il luogo della missione e la sede di lavoro;
- se il rientro avviene nella residenza del lavoratore/lavoratrice (dimora abituale) l'indennità chilometrica per il ritorno sarà determinata per il percorso più breve intercorrente tra il luogo della missione e la residenza o la sede di lavoro.

Si ricorda che l'importo unitario dell'indennità chilometrica è stabilito nello stesso valore di quello che l'Assemblea dei Soci ha deliberato per i rimborsi chilometrici da corrispondere ai membri del Consiglio di Amministrazione, attualmente pari a Euro 0,40 al chilometro.

Eventuali spese di pedaggio autostradale e di parcheggio che la Direzione valuterà come congrue e necessarie al fine del buon svolgimento della missione saranno rimborsate dietro presentazione dei relativi giustificativi.

Altre spese di viaggio relative all'utilizzo di mezzi pubblici (autobus, metropolitana, taxi ecc.), se ritenuti necessari per lo svolgimento della missione, saranno rimborsati dietro presentazione dei relativi giustificativi. Il rimborso delle spese di taxi sarà ammesso per quelle che la Direzione valuterà come congrue e necessarie al fine del buon svolgimento della missione.



Si ricorda che il veicolo del lavoratore/lavoratrice che effettuata la missione con l'autorizzazione ad utilizzare la propria autovettura è coperto da assicurazione per i guasti accidentali subiti, come previsto dalla polizza a tal fine stipulata dall'azienda.

Rimborso delle spese di trasporto del bagaglio normale

Per "normale" deve intendersi quello che necessita in relazione al tipo, alla durata e al luogo della missione.

Rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda

Oltre alle spese previste a priori nel mandato, sono rimborsabili solamente quelle spese che la Direzione valuterà come congrue e necessarie al fine del buon svolgimento della missione.

Rimborso delle spese di vitto e alloggio

Nel caso che nel corso di un mese il lavoratore/lavoratrice effettui meno di cinque giornate di missione, computate come stabilito al comma ... lettera d) 3° paragrafo del presente articolo, compete il "rimborso spese a piè di lista", cioè il rimborso delle spese sostenute ed adeguatamente giustificate, relative alla consumazione dei pasti principali ed al pernottamento fermo restando, relativamente alle missioni in Italia, il limite massimo del rimborso fissato nella misura della diaria di seguito indicata.

Spese di rappresentanza

Eventuali spese di rappresentanza sostenute nello svolgimento della missione saranno rimborsate solo se espressamente autorizzate dalla direzione.

La presentazione della documentazione relativa a tutte le spese sostenute nel corso della missione costituisce condizione indispensabile per il rimborso delle stesse.

Trattamento di diaria

Il trattamento di diaria, se spettante in relazione al numero delle giornate di missione effettuate nel corso di un mese, consiste nel riconoscimento di un importo determinato per ogni giornata di missione.

Per il personale appartenente alle aree professionali, la misura delle diarie attualmente previste dal CCNL è aumentata del 50% della differenza tra il valore della diaria prevista per i quadri direttivi e il valore previsto per le rispettivi livelli delle aree professionali.

La diaria è corrisposta per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso è corrisposta in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento.

Come espressamente previsto dal CCNL, non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

La misura della diaria viene maggiorata del 10%, del 20% e del 30% in caso di missione in centri con popolazione superiore rispettivamente a 200.000, 500.000 e 1.000.000 di abitanti.

Poiché il criterio contrattuale di erogazione prevede la suddivisione della diaria in terzi riferiti alla consumazione dei pasti principali ed al pernottamento, per motivi di praticità viene fatto riferimento ai seguenti orari convenzionali:

- Pranzo ⇨ inizio della missione prima delle ore 12:30 e termine della stessa dopo le ore 14:30
- Cena ⇨ inizio della missione prima delle ore 19:00 e termine della stessa dopo le ore 21:00

A I A D

U

|

- Pernottamento ⇔ inizio della missione prima delle ore 23:00 e termine della stessa dopo le ore 8:00 del giorno successivo.

Tali orari danno luogo alla seguente casistica:

a) qualora la partenza sia avvenuta prima delle ore 12:30 si distinguono i seguenti casi:

- se il rientro avviene entro le ore 14:30, non spetta alcun terzo di diaria;
- se il rientro avviene dopo le ore 14:30 ed entro le ore 21:00, spetta 1/3 di diaria;
- se il rientro avviene dopo le ore 21:00 ed entro le ore 8:00 del giorno successivo, spettano 2/3 di diaria;
- se il rientro avviene dopo le ore 8:00 del giorno successivo, spetta anche il terzo relativo al pernottamento e quindi la diaria intera;

b) qualora la partenza sia avvenuta dopo le ore 12:30 si distinguono invece i seguenti casi:

- se il rientro avviene entro le ore 21:00, non spetta alcun terzo di diaria;
- se il rientro avviene dopo le ore 21:00 ed entro le ore 8:00 del giorno successivo, spetta 1/3 di diaria;
- se il rientro avviene dopo le ore 8:00 del giorno successivo, spettano 2/3 di diaria;

c) qualora la partenza sia avvenuta dopo le ore 19:00 si distinguono invece i seguenti casi:

- se il rientro avviene dopo le ore 21:00 ed entro le ore 8:00 del giorno successivo, non spetta alcun terzo di diaria;
- se il rientro avviene dopo le ore 8:00 del giorno successivo, spetta 1/3 di diaria.

L'orario di durata della missione viene considerato interamente orario di lavoro, compreso quindi il tempo impiegato per il viaggio, ridotto dell'intervallo del pranzo e della cena (convenzionalmente 45 minuti cadauno).

Trattamento di diaria per le missioni all'estero

Al lavoratore/lavoratrice che viene inviato in missione all'estero, oltre al rimborso delle spese sostenute adeguatamente giustificate (escluse le spese che esulano dal mandato ricevuto), compete una diaria, se spettante in relazione al numero delle giornate di missione effettuate nel mese, pari alla metà di quella prevista per le missioni nel territorio nazionale.

Spese di vitto e per il pernottamento sostenute direttamente dall'azienda

Se l'azienda sostiene direttamente le spese di vitto e le spese relative al pernottamento (mediante pagamento diretto - anche con l'utilizzo di carte di credito - di fatture o ricevute fiscali di hotel e/o ristoranti), la diaria viene ridotta della frazione corrispondente alla quota relativa al pasto o al pernottamento medesimo (pari ad 1/3 ciascuno) per le missioni effettuate in tutte le piazze dislocate sul territorio nazionale.

Trattamento con rimborso spese a piè di lista

In alternativa al trattamento di diaria, il lavoratore/lavoratrice inviato in missione ha facoltà di optare per il "rimborso spese a piè di lista", cioè il rimborso delle spese sostenute ed adeguatamente giustificate, relative alla consumazione dei pasti principali ed al pernottamento fermo restando, relativamente alle missioni in Italia, il limite massimo del rimborso fissato nella misura della diaria altrimenti spettante. L'opzione, se esercitata, si intende valevole per l'intera missione.

Compilazione del modulo di missione e liquidazione rimborsi spese e diarie

- Il modulo deve riguardare una sola località di missione; nel caso in cui nello stesso giorno venga effettuata una missione su più piazze che comportino lo stesso trattamento di diaria dovrà essere compilato un solo modulo;
- il modulo, compilato in ogni sua parte (ad eccezione di quella riservata all'ufficio amministrazione), deve essere firmato dal lavoratore/lavoratrice, autorizzato come riportato al paragrafo 1), e consegnato all'ufficio del personale, anche cumulativamente a livello settimanale, entro la settimana successiva e comunque non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello di effettuazione delle missioni;
- in caso di ritardo nella consegna dei moduli di missione, l'ammissibilità delle spese delle quali si chiede il rimborso e la congruità della collocazione temporale delle missioni saranno effettuate dalla direzione;
- eventuali moduli consegnati in modo incompleto o non autorizzati saranno restituiti al compilatore per essere regolarizzati e dovranno essere riconsegnati all'ufficio del personale nei termini sopra indicati.

La liquidazione dei rimborsi spese, compreso le spese sostenute per missioni svolte nell'ambito del comune sede di lavoro, avverrà mensilmente in forma cumulativa insieme allo stipendio del mese successivo a quello di effettuazione delle missioni.

INFORMAZIONI GENERALI AGGIUNTIVE

Trattamento previdenziale e fiscale delle diarie e dei rimborsi spese

In base a quanto disposto dalla attuale legislazione è possibile distinguere tre sistemi di trattamento delle indennità di diaria e dei rimborsi spese relativi alle trasferte fuori dal territorio comunale così schematizzati:

i Indennità forfettaria

Come previsto dal 5° comma dell'art. 51 del DPR 22 dicembre 1986 n. 917 (T.U.I.R. - Testo Unico delle Imposte sui Redditi), le indennità di trasferta sono escluse dall'imponibile fino all'importo giornaliero di Euro 46,48 (ex Lire 90.000) in Italia e di Euro 77,47 (ex Lire 150.000) all'estero.

La quota di indennità che non concorre a formare il reddito non subisce alcuna riduzione in relazione alla durata della trasferta e, pertanto, anche nell'ipotesi di trasferta inferiore a 24 ore o, più in generale, di trasferta che per la sua durata non comporti alcun pernottamento fuori sede, la quota di franchigia esente resta fissata in Euro 46,48 al giorno per le trasferte in Italia e in Euro 77,47 al giorno per quelle all'estero.

I rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica, e di trasporto non concorrono comunque a formare il reddito quando le spese stesse siano rimborsate sulla base di idonea documentazione.

ii Rimborso misto

Nel caso venga corrisposta, unitamente al rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio anche un'indennità di trasferta, le franchigie di Euro 46,48 al giorno per le trasferte in Italia e di Euro 77,47 al giorno per quelle all'estero sono ridotte.

In particolare, la quota esente è ridotta di un terzo in caso di rimborso delle spese di alloggio o di vitto, nonché nei casi di alloggio o di vitto fornito gratuitamente e di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto o di vitto e alloggio forniti gratuitamente.

1 / 1

I rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica, e di trasporto non concorrono comunque a formare il reddito quando siano effettuati sulla base di idonea documentazione.

iii Rimborso analitico

Sempre ai sensi del 5° comma del T.U.I.R. sopra menzionato, i rimborsi analitici delle spese di vitto e alloggio, quelli delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica, e di trasporto, non concorrono a formare il reddito. È inoltre escluso da imposizione il rimborso di altre spese (ulteriori rispetto a vitto, alloggio, viaggio e trasporto, ad esempio la lavanderia, il telefono, il parcheggio, le mance ecc.), anche non documentabili, se analiticamente attestate dal lavoratore/lavoratrice in trasferta, fino ad un importo di Euro 15,49 (ex Lire 30.000) al giorno, elevato a Euro 25,82 (ex Lire 50.000) per le trasferte all'estero. L'eventuale corresponsione, in aggiunta al rimborso analitico, di una indennità, indipendentemente dall'importo, concorre interamente a formare il reddito di lavoro dipendente.

La normativa dispone inoltre che la scelta del sistema di trattamento della missione va fatta con riferimento all'intera trasferta e non è consentito, pertanto, nell'ambito di una stessa trasferta adottare criteri diversi per le singole giornate comprese nel periodo in cui il lavoratore/lavoratrice si trova fuori dalla sede di lavoro.

Sanzioni amministrative (multe)

Nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice, nello svolgimento di missioni debitamente autorizzate dall'azienda che viaggi con l'auto dell'azienda o con mezzo proprio, incorra in infrazioni che comportino sanzioni amministrative (multe) l'azienda si farà carico delle stesse limitatamente a quelle per divieto di sosta per tempo di parcheggio scaduto con un tetto annuo di 4 e previa dimostrazione dell'avvenuto pagamento della prima frazione.

Nel caso di utilizzo dell'auto aziendale, per le sanzioni che comportino addebito di punti sulla patente, l'azienda, ove ne sia a conoscenza, procederà alla comunicazione alle autorità competenti del nominativo del guidatore e comunque le sanzioni amministrative saranno poste a carico dello stesso.

Le sanzioni amministrative comminate ai dipendenti che utilizzano l'auto aziendale sono pagate dall'azienda e riaddebitate al lavoratore/lavoratrice detraendo il relativo importo dal primo stipendio disponibile.

CAPITOLO X)

ADDESTRAMENTO - FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Art. 24 - SVILUPPO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L.:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione degli obiettivi aziendali;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale;

Il periodo di formazione per il personale di nuova assunzione avrà una durata minima di 4 settimane di cui almeno 1 di attività teorico pratica e 3 di inserimento sul posto di lavoro con eventuale affiancamento di personale esperto.

Eventuali ulteriori esigenze di singole posizioni o gruppi di lavoratori saranno coperte da formazione retribuita.

Il Piano di Formazione annuale, come previsto dall'art. 66 del CCNL, sarà oggetto di valutazione congiunta tra le organizzazioni sindacali aziendali e l'azienda e sarà concordato tra le parti entro il 31 marzo di ogni anno.

Art. 25 - FORMAZIONE CONTINUA

Al fine di mantenere alto il livello di occupabilità di tutta la forza lavoro di Fidi Toscana, l'azienda provvederà ad iscriversi ad un fondo interprofessionale per la formazione continua.

Si farà parte attiva per cogliere le opportunità formative che, di volta in volta, dal suddetto Fondo Interprofessionale dovessero venire, d'accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo integrativo.

Si farà parte attiva per cogliere le opportunità formative che, di volta in volta, il Fondo Interprofessionale dovesse prevedere, d'accordo con le Organizzazioni Sindacali.

La suddetta formazione continua dovrà ritenersi aggiuntiva a quella già prevista dal CCNL e dalla Contrattazione integrativa aziendale.

Art. 26 - PERCORSI PROFESSIONALI

Lo sviluppo professionale che interessa il personale delle Aree Professionali e della categoria dei quadri direttivi, offre ai dipendenti pari opportunità sia alla crescita delle conoscenze e delle competenze, sia alla progressione di carriera.

In attuazione dell'art. 67 del CCNL vigente, lo sviluppo professionale si realizza tramite una formazione adeguata (anche in autoapprendimento ed affiancamento), l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

L'azienda terrà conto, in occasione dell'attuazione di percorsi professionali, delle specifiche richieste pervenute dal personale.

CAPITOLO XII) QUADRI DIRETTIVI

Art. 27 - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE QUADRI DIRETTIVI

Per le prestazioni aggiuntive eccedenti l'orario normale dei quadri direttivi, maggiorato di 10 ore mensili, sarà riconosciuta un'apposita erogazione che sarà commisurata alle ore effettivamente eccedenti, valorizzate con i criteri stabiliti per la determinazione del compenso per lavoro straordinario relativo alle aree professionali e maggiorate della percentuale prevista per il lavoro straordinario prestato nei giorni

feriali in orario diurno. Detta erogazione sarà corrisposta con cadenza annuale alla data prevista per il pagamento del premio aziendale. Per quantitativi inferiori l'azienda valuterà se erogare o meno eventuali importi.

L'azienda, d'accordo con il quadro direttivo, potrà riconoscere un importo forfettario mensile sostitutivo della parte economica per la prestazione aggiuntiva di cui al presente articolo.

Art. 28 - TRASFERIMENTI DISPOSTI DALL'AZIENDA

E' stabilito il limite di intrasferibilità in assenza di volontarietà per il quadro direttivo di 1° e di 2° livello che abbia compiuto il 45° anno di età oppure il 20° anno di anzianità di servizio.

Nelle fattispecie previste dal comma 4 dell'art. 82 del CCNL sui trasferimenti disposti dall'azienda il lavoratore/lavoratrice che non opta per il cambio di residenza avrà diritto, in alternativa da quanto previsto dal CCNL, alle sotto indicate indennità mensili di pendolarismo, per un massimo di 5 anni, calcolate tra la residenza e il nuovo posto di lavoro (itinerario guida Michelin, percorso più corto):

da 30 a 70 km.	Euro 100,00;
da 71 a 110 km.	Euro 200,00;
da 111 a 150 km.	Euro 300,00.

CAPITOLO XIII)
AREE PROFESSIONALI

Art. 29 - ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro giornaliero e settimanale (artt. 94 e 95 del CCNL)

L'orario di lavoro è il seguente:

1) Dipendenti che prestano servizio a tempo pieno:

DAL LUNEDI AL GIOVEDI (8 ore giornaliere):

	mattino		pomeriggio	
ENTRATA	dalle 08:20	alle 09:15	14:15	
USCITA	13:30		dalle 17:05	alle 18:00

IL VENERDI (5 ore e 30 minuti):

	mattino	
ENTRATA	dalle 08:20	alle 09:15

10

11

12

USCITA dalle 13:50 alle 14:45

L'orario giornaliero dovrà essere effettuato obbligatoriamente; eventuali mancanze di orario (per un massimo di tre al mese) saranno arrotondate a frazioni di 15 minuti (da 1 a 15 minuti = 15 minuti, da 16 a 30 minuti = 30 minuti ecc.) e addebitate in banca delle ore oppure trattate come permessi non retribuiti computati in minuti effettivi. Le prestazioni lavorative effettuate dopo il termine dell'orario giornaliero (ore 18:00 dal lunedì al giovedì; ore 14:45 il venerdì) dovranno essere preventivamente autorizzate dal responsabile di servizio/area.

Ritardi - Uscite anticipate

Le timbrature di entrata effettuate nelle fasce orarie 9:15/9:30 e 14:15/14:30 saranno considerate come ritardi, arrotondati ai 5 minuti superiori e potranno essere recuperati a frazioni di 5 minuti nella stessa giornata; oltre tre ritardi nello stesso mese si darà luogo all'addebito di 15 minuti in misura fissa in banca delle ore oppure di permesso non retribuito, computato in minuti effettivi. In tali fasce orarie non saranno concessi permessi a meno che gli stessi siano stati richiesti ed autorizzati con preavviso di almeno un giorno. Le timbrature di uscita tra le 13:15 e le 13:30 e quelle tra le 16:50 e le 17:05 (dal lunedì al giovedì) o tra le 13:35 e le 13:50 del venerdì, saranno considerate alle stregua dei ritardi, potranno essere recuperate, se recuperabili, nella stessa giornata con le stesse modalità dei ritardi, altrimenti daranno luogo all'addebito a frazioni di 5 minuti in banca delle ore oppure di permesso non retribuito, computato in minuti. Tali uscite anticipate rientrano nel computo dei tre ritardi ammissibili nello stesso mese.

Mancate timbrature

La mancata timbratura di entrata del mattino o del rientro dalla pausa pranzo dovrà essere sanata inviando una e-mail all'ufficio del personale, la cui ora di inoltro sarà utilizzata come ora di entrata; la mancata comunicazione dovrà essere sanata, entro il giorno successivo, con idonea autorizzazione del responsabile di servizio/area. Oltre tre casi di mancata timbratura nell'arco dello stesso mese si procederà all'addebito di 30 minuti in misura fissa in banca delle ore e la mancata timbratura sarà trattata alla stregua dei ritardi e conteggiata nel numero degli stessi.

Pausa pranzo

Non è ammesso il lavoro nella pausa pranzo. Previa autorizzazione del responsabile di servizio o di area è ammessa la possibilità di fruire della pausa pranzo di durata ridotta (nel rispetto dei limiti di legge) e in orari diversi da quello standard. In caso di assenza di marcatura sia di uscita che di rientro, oltre all'imputazione dei 45 minuti di pausa pranzo, il trattamento sarà quello previsto per le mancate timbrature di cui al paragrafo precedente.

Si precisa che i permessi non retribuiti generati da ritardi o uscite anticipate non saranno conteggiati tra i permessi non retribuiti più avanti definiti.

I permessi retribuiti (banca ore, ex art. 94, festività soppresse) e quelli non retribuiti saranno concessi al massimo fino al completamento dell'orario di lavoro giornaliero, indipendentemente dalla loro collocazione temporale nella giornata.

A - (A) a /

L'azienda potrà prevedere, per particolari esigenze operative e tecnico produttive, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nastri orari extra standard come previsto dal 2° alinea del 1° comma dell'art.95 del CCNL.

Nel caso di necessità temporanea, il lavoratore/lavoratrice potrà concordare con l'azienda un orario personalizzato anche al di fuori del nastro orario standard.

2) Dipendenti che prestano servizio a tempo parziale:

L'orario di lavoro del personale a tempo parziale sarà regolamentato nel singolo contratto di lavoro definito con il lavoratore/lavoratrice e prevederà le stesse tolleranze in termini di ritardi, uscite anticipate, mancate timbrature e eventuale pausa pranzo, previste per il lavoro a tempo pieno.

Nel caso di necessità temporanea, il lavoratore/lavoratrice potrà concordare con l'azienda un orario personalizzato anche al di fuori di quanto contrattualizzato.

NORMA TRANSITORIA

Fino al 31 dicembre 2010 tutte le tolleranze sopra riportate sono da intendersi nel numero di cinque.

Festività (art. 48 del CCNL)

Sarà cura dell'azienda comunicare ai lavoratori/lavoratrici la coincidenza con la domenica delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno, per le quali, come previsto dal 4° comma dell'art.48 del CCNL, è previsto il riconoscimento di altrettante giornate di permesso. Tali giornate di permesso dovranno essere fruito entro il mese di agosto dell'anno di riferimento, o, in alternativa, sarà corrisposto il compenso aggiuntivo entro il successivo mese di settembre.

Ferie (art. 49 del CCNL)

Fermo il concetto che le ferie saranno concesse a giorni interi e non a frazioni, i quantitativi giornalieri stabiliti dall'art. 49 del CCNL saranno trasformati in ore, moltiplicandoli per l'orario standard giornaliero di 7 ore e 30 minuti, e l'utilizzo sarà conteggiato detraendo dal monte ferie così determinato, le ore dovute per il giorno di ferie utilizzato.

L'azienda provvederà a stabilire il calendario delle chiusure aziendali entro il mese di febbraio di ogni anno. I lavoratori/lavoratrici dovranno presentare al proprio responsabile di servizio le richieste di ferie entro il mese di marzo e le stesse, se ritenute accordabili, saranno confermate dall'azienda entro il mese di aprile.

Potranno essere concesse ferie in ore solo in caso di eventi eccezionali (tipo riduzione orario per ripresa graduale dell'attività lavorativa successivamente a periodi prolungati di assenza per malattia) e per periodi predefiniti, comunque da concordare caso per caso.

Permessi ex festività (art. 50 del CCNL) - Festività soppresse

I permessi festività soppresse spettanti a ciascun lavoratore/lavoratrice sono calcolati sulla base delle ore lavorative che lo stesso deve effettuare nel giorno in cui matura la singola festività e spettano alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrono in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente prestabilito per il medesimo;
- che il lavoratore/lavoratrice abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

I suddetti permessi potranno essere fruiti interamente sin dall'inizio dell'anno e nell'intero arco dell'anno stesso, salvo conguaglio in caso di cessazione del rapporto e/o modifiche intervenute nel contratto di lavoro.

In caso di utilizzo a giorni interi saranno dedotte le ore lavorative del giorno usufruito.

Eventuali residui, anche resti frazionari inferiori alla giornata, verranno retribuiti, sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza, entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

Riduzione orario di lavoro (art. 94 del CCNL)

All'inizio di ogni anno e per l'anno stesso il lavoratore/lavoratrice può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

La riduzione di orario suddetta, usufruita sia con le modalità previste dal punto 1 che con quelle previste dal punto 2, determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione orario di cui all'art. 56 del c.c.n.l. 19 dicembre 1994.

Salvo comunicazione da far pervenire da parte dell'interessato all'azienda entro il 15 dicembre di ogni anno, l'opzione di cui sopra si intende confermata anche per l'anno successivo.

A far tempo dal 1° gennaio 2001 è riconosciuta annualmente una giornata di riduzione orario da utilizzarsi con i criteri già previsti dall'art. 56 del c.c.n.l. 19 dicembre 1994.

Ai lavoratori/lavoratrici che prestano servizio a tempo parziale vengono conservate le riduzioni di orario ex art. 56 del c.c.n.l. 19 dicembre 1994 alle quali va aggiunta quella attribuita a far tempo dal 1° gennaio 2001 ed il cui totale (22 ore e 30 minuti) sarà riproporzionato alla percentuale di part time rispetto all'orario normale ed al periodo di lavoro a tempo parziale dell'anno di riferimento.

Banca delle Ore (art. 100 del CCNL)

Le prestazioni aggiuntive, che l'azienda ha facoltà di chiedere ai lavoratori/lavoratrici nei limiti di due ore al giorno o di dieci ore settimanali, non costituiscono lavoro straordinario fino a 50 ore e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore. Tale meccanismo opera, d'intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice, anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato. Per tali ore non sarà necessaria la preventiva autorizzazione da parte dell'azienda, fermo restando, per la stessa, la facoltà di richiedere in qualsiasi momento debita giustificazione di dette prestazioni.

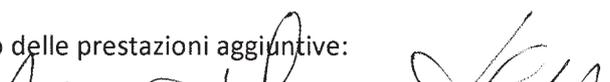
Le 23 ore revenienti dalla riduzione di orario riversate nella banca delle ore si scomputano dalle prime 50 per le quali è previsto il recupero obbligatorio.

Oltre il limite di flessibilità di 50 ore suddetto, le successive ore aggiuntive costituiscono lavoro straordinario e dovranno essere preventivamente autorizzate dall'azienda (capi area sentito il parere dei capi servizio), delle quali le prime 50 danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore oppure, a richiesta del lavoratore/lavoratrice, al compenso per lavoro straordinario; le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario.

Raccomandazione dell'azienda

L'azienda invita i lavoratori/lavoratrici che al 31 dicembre dell'anno precedente presentino un saldo di ore da recuperare maggiore di 100, a limitare l'accumulo in banca ore alle prime 50 ore delle ulteriori prestazioni aggiuntive.

Il contratto nazionale prevede i seguenti criteri di recupero delle prestazioni aggiuntive:



- entro 6 mesi dal loro espletamento il recupero deve essere concordato tra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice;
- trascorso tale termine il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto previo preavviso all'azienda di almeno:
 - 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
 - 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
 - 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni;

il recupero deve comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dall'espletamento nel rispetto delle previsioni del comma 9 dell'art. 100 del CCNL.

Nei casi di prolungate assenze di durata continuativa non inferiore a 4 mesi (quali malattie, infortuni, maternità) si sospende il termine di 24 mesi per il recupero delle prestazioni aggiuntive e pertanto, dal giorno di rientro in servizio, il lavoratore/lavoratrice potrà scegliere fra la fruizione del recupero delle prestazioni aggiuntive entro il periodo di tempo intercorrente tra l'inizio dell'assenza stessa e la scadenza originaria delle prestazioni aggiuntive ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario.

È inoltre stabilito che:

- la riduzione di orario riversata nella banca delle ore può essere utilizzata interamente fin dall'inizio dell'anno, salvo conguaglio in caso di cessazione del rapporto di lavoro e/o in caso di nomina a quadro direttivo, mediante accordo con l'azienda nei primi sei mesi dall'inizio dell'anno o dalla data di assunzione e successivamente con i termini di preavviso previsti per il recupero delle prestazioni aggiuntive sopra descritti;
- per il recupero delle prestazioni aggiuntive effettuate in ciascun mese di calendario, si considera come data di decorrenza del termine il giorno finale di ogni mese;
- la riduzione della prestazione lavorativa da utilizzare preventivamente all'espletamento di prestazioni aggiuntive è ammessa a condizione che la stessa sia concordata con l'azienda e che il relativo prolungamento sia effettuato entro sei mesi dall'utilizzo (anche in questo caso le ore mancanti saranno raggruppate per ciascun mese di calendario ed il termine decorrerà dal giorno finale di ogni mese);
- per il recupero di giorni interi saranno dedotte dalla banca delle ore le ore lavorative del giorno recuperato;
- in caso di passaggio alla categoria dei quadri direttivi il saldo a debito o a credito del lavoratore/lavoratrice sarà definito come segue:
 - in caso di credito del lavoratore/lavoratrice, il lavoratore/lavoratrice potrà optare per la fruizione dei permessi residui entro quattro mesi dalla data del passaggio a quadro direttivo o per la loro monetizzazione;
 - in caso di debito del lavoratore/lavoratrice, dei maggiori permessi fruiti rispetto alla spettanza, si terrà conto nell'ambito dei criteri che ispirano lo svolgimento della prestazione lavorativa dei quadri direttivi.

Le prestazioni aggiuntive svolte nelle giornate di sabato, nei giorni festivi e quelle compiute dalle 22:00 alle 6:00 (notturne) non saranno imputate alla banca delle ore ma verranno retribuite a frazioni di quarti d'ora

/

con arrotondamento per difetto, con la maggiorazione contrattualmente prevista per la stessa tipologia di lavoro straordinario.

Permessi della società

Sono riconosciute annualmente 22 ore e 30 minuti di permesso retribuito, per le seguenti casistiche:

- visite ed analisi mediche anche per i figli minori di 18 anni, dietro presentazione del giustificativo aziendale (con allegata documentazione rilasciata dal prestatore del servizio) da cui risulti l'orario di inizio e del termine del permesso; il permesso sarà concesso per il periodo indicato nel giustificativo e comunque fino al completamento dell'orario giornaliero; nel caso che nella documentazione rilasciata dal prestatore del servizio non sia indicato l'orario di inizio e del termine della prestazione non potrà essere concessa questa tipologia di permesso; nel caso in cui la prestazione medica interessi l'intera giornata i permessi saranno concessi per l'intero orario giornaliero;
- malattie dei figli minori di 18 anni, dietro presentazione del relativo certificato di malattia, anche per l'intera giornata;
- ricovero ospedaliero del coniuge, dei figli e dei genitori anche se non conviventi, dietro presentazione del relativo foglio di ricovero, anche per l'intera giornata;
- al quantitativo di permessi di cui sopra si aggiungono 7 ore e 30 minuti destinate a giustificare indisposizioni temporanee manifestatesi durante l'orario di lavoro; tali permessi saranno concessi fino al completamento dell'orario giornaliero e nel caso venga fornita idonea certificazione medica di malattia (da produrre all'azienda nei termini previsti dalle norme vigenti, come riportato nella comunicazione ai dipendenti n. 4/2007), detto permesso sarà sostituito dal giustificativo "malattia in ore".

L'azienda si dichiara disponibile a concedere, nei giorni interessati da richieste di permesso per le casistiche previste dal presente articolo, permessi aggiuntivi personali (festività soppresse, banca ore, riduzione orario ex art. 94), anche fino al completamento dell'orario di lavoro giornaliero, senza che gli stessi siano stati preventivamente autorizzati.

Permessi non retribuiti

Oltre a quelli previsti dalla normativa vigente, il lavoratore/lavoratrice, per esigenze che potranno anche non essere motivate all'azienda, potrà usufruire di 22 ore e 30 minuti, su base annua, di permesso non retribuito. Tali permessi dovranno essere utilizzati con frazione minima di ore una.

I suddetti permessi dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda, di norma con un preavviso minimo di un giorno lavorativo.

Detti permessi, di norma, non sono cumulabili con ferie, e qualsiasi altra forma di permesso.

Permessi ex Legge 53/2000

Al lavoratore/lavoratrice saranno riconosciuti, in aggiunta ai giorni previsti dall'art. 4 comma 1 della Legge 53/2000, due giorni lavorativi di permesso retribuito per le seguenti casistiche:

- in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente o affine entro il terzo grado anche non convivente, o di soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/lavoratrice, in quest'ultimo caso anche se non legato da vincoli di parentela con il medesimo lavoratore/lavoratrice;
- per grave infermità dei soggetti elencati al primo punto del presente comma; detti permessi dovranno essere debitamente giustificati tramite certificazione sanitaria riferibile all'evento di cui trattasi da consegnare in azienda entro cinque giorni dalla ripresa del servizio; i suddetti giorni potranno essere fruiti

anche in modo frazionato, nel limite minimo di un'ora.

In aggiunta a quanto previsto dal comma precedente sono inoltre riconosciuti due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di un figlio (il giorno della nascita e quello immediatamente successivo se lavorativo), con presentazione del certificato di nascita, o documento equipollente, da consegnare in azienda entro cinque giorni dal rientro in servizio.

Potranno essere accordati dall'azienda permessi retribuiti aggiuntivi a quanto indicato in precedenza per situazioni di particolare gravità personale e/o familiare, previa valutazione e dietro idonea documentazione.

Norme comuni

I giustificativi di assenza dovranno essere consegnati al proprio responsabile di servizio/area anticipatamente alla loro fruizione e successivamente integrati dalla documentazione se necessaria. Ogni giustificativo dovrà essere riferito ad una singola giornata salvo il caso di assenze plurigiornaliere relative a giorni interi di assenza e una volta autorizzato non potrà essere modificato o integrato se non in accordo con il proprio responsabile di servizio/area e l'ufficio del personale.

In caso di assunzione o di cessazione il quantitativo di ferie, quota di riduzione orario riversata in banca ore, permessi riduzione orario ex art. 94 permessi della società sarà determinato nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio, considerando come mese intero l'eventuale frazione. In caso di assenza non retribuita i quantitativi suddetti saranno ridotti di tanti dodicesimi quanti sono i giorni di assenza pari a 30 e suoi multipli. Per i lavoratori/lavoratrici che prestano servizio a tempo parziale gli stessi quantitativi saranno riproporzionati alla percentuale di part-time rispetto all'orario normale ed al periodo di lavoro a tempo parziale dell'anno di riferimento.

In caso di utilizzo anticipato di permessi che a consuntivo risultassero superiori alle spettanze, si provvederà d'ufficio, ove possibile, ad effettuare le opportune compensazioni tra le varie tipologie di permesso al fine di giustificare il maggior quantitativo di assenze. Se anche dopo tali compensazioni risultassero scoperti dei periodi di assenza questi saranno detratti dalla retribuzione.

Art. 30 - AVANZAMENTI DI CARRIERA (AUTOMATISMI)

Per gli assunti ante 19 dicembre 1994:

- 2^a Area 1° Livello: (ex Commesso) solo maturazione del beneficio economico o passaggio per merito;
- 2^a Area 3° Livello: (ex Impiegato di 2^a) dopo 5 anni di anzianità nella qualifica (dopo 3 anni solo per gli assunti prima dell'11.10.1985) consegue per automatismo l'avanzamento al 1° livello retributivo della 3^a area professionale (ex Impiegato di 1^a) e da questa posizione prosegue la sua carriera con le modalità relative alla nuova qualifica;
- 3^a Area 1° Livello: (ex Impiegato di 1^a) dopo 5 anni di anzianità nella qualifica, consegue per automatismo l'avanzamento al 2° livello retributivo della 3^a area professionale (ex Capo Reparto);
- 3^a Area 2° Livello: (ex Capo Reparto) dopo 5 anni di anzianità nella qualifica, consegue per automatismo l'avanzamento al 3° livello retributivo della 3^a area professionale (ex Vice Capo Ufficio).

Per gli assunti successivamente alla data del 19 dicembre 1994 inquadrati nel 1° livello retributivo della 3a area professionale o livelli inferiori verrà riconosciuto un avanzamento automatico al livello superiore dopo 7 anni di permanenza nel livello, anche se tale avanzamento comporta il passaggio di area.

Art. 31 - TRASFERIMENTI DISPOSTI DALL'AZIENDA

E' stabilito il limite di intrasferibilità in assenza di volontarietà per i lavoratori/lavoratrici che abbiano compiuto il 45° anno di età oppure il 20° anno di anzianità di servizio.

Nelle fattispecie previste dal comma 5 dell'art. 105 del CCNL sui trasferimenti disposti dall'azienda il lavoratore/lavoratrice che non opta per il cambio di residenza avrà diritto, in alternativa da quanto previsto dal CCNL, alle sotto indicate indennità mensili di pendolarismo, per un massimo di 5 anni, calcolate tra la residenza e il nuovo posto di lavoro (itinerario guida Michelin, percorso più corto):

da 30 a 70 km. Euro 100,00;

da 71 a 110 km. Euro 200,00;

da 111 a 150 km. Euro 300,00.

NORME DI CHIUSURA

Art. 32 - NORME FINALI

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo, cessano la loro efficacia tutte le norme interne (delibere di Consiglio, Accordi Integrativi a stralcio ecc.) riguardanti aspetti economici e normativi della gestione del personale, ad eccezione delle seguenti norme:

- Accordo aziendale del 18 luglio 2003 disciplinante i trattamenti sostitutivi degli assegni ad personam stabiliti dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di Fidi Toscana del 28 aprile 1988.

Art. 33 - DECORRENZA E PROCEDURA DI RINNOVO

Salvo quanto meglio sotto specificato il presente accordo integrativo avrà applicazione dalla data di sottoscrizione, previo scioglimento delle rispettive riserve da parte del Consiglio di Amministrazione di Fidi Toscana S.p.A. e dell'assemblea dei lavoratori, e avrà scadenza il 31 dicembre 2012.

Quanto sopra ad eccezione delle seguenti decorrenze specifiche:

- Art. 5 Lavoro a tempo parziale: 1° luglio 2010;
- Art. 9 Buoni pasto: 1° luglio 2010;
- Art. 14 Previdenza integrativa: 1° gennaio 2011;
- Art. 23 Missioni: 1° luglio 2010;
- Art. 29 Orario di lavoro: 1° luglio 2010;